

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LAZISMU
KABUPATEN KEBUMEN**



NASKAH PUBLIKASI

Yunia Cahya Ningrum
Zamroni, SE, M. Si
Muslim Fikri, SE., M. Si
Program Studi Manajemen STIE Muhammadiyah Cilacap
Email :
yuniacahyaningrum123@gmail.com
zamroni@stiemuhcilacap.ac.id
kangfikri83@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH CILACAP
2023**

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LAZISMU KABUPATEN KEBUMEN

Yunia cahya ningrum, Zamroni, SE, M. Si, Muslim Fikri, SE, M.Si
Program Studi Manajemen STIE Muhammadiyah Cilacap

Yuniacahyaningrum123@gmail.com zamroni@stiemuhcilacap.ac.id kangfikri83@gmail.com

ABSTRACK

Yunia Cahya Ningrum, Management Study Program - Undergraduate Program, STIE Muhammadiyah Cilacap, The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Work Environment on the Performance of Lazismu Employees, Kebumen Regency, accompanied by supervisor I Zamroni, SE, M.Sc. and Supervisor II Muslim Fikri, SE, M.Sc.

This study aims to examine the effect of work motivation (X1), organizational culture (X2), and work environment (X3) on employee performance (Y) in Lazismu, Kebumen Regency. The population in this study were 40 Lazismu employees in Kebumen Regency, with a sample of 40 employees. Sampling technique with purposive sampling. The data collection technique used is a questionnaire. Data analysis techniques used include normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test, linearity test and autocorrelation test, multiple linear regression analysis. Hypothesis testing includes t test and F test, analysis of the determinant coefficient (R2).

The results showed that: (1) the effect of work motivation did not affect the performance of Lazismu employees in Kebumen Regency with t_{count} (-2.874) smaller than t_{table} , namely (2.028) and a significant value greater than 0.05, namely 0.07. (2) the influence of organizational culture on the performance of Lazismu employees, Kebumen Regency, with t_{count} (2.725) is greater than t_{table} , namely (2.028) and its significance value is less than 0.05, namely 0.10. (3) the effect of the work environment on the performance of Lazismu employees in Kebumen Regency with t_{count} (4.427) is greater than t_{table} , namely (2.028) and its significance value is less than 0.05, namely 0.00. (4) Effect of work motivation (X1) the influence of organizational culture (X2) the influence of the work environment (X3) on Employee Performance (Y) influences simultaneously with F_{count} (8.934) greater than F_{table} (2.87) and its significance value is less than 0.05, namely 0.000

Keywords: Effect of Work Motivation, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam sebuah aktifitas organisasi. Manusia sebagai pelaku sumberdaya manusia dalam ranah organisasi dituntut selalu berperan aktif dalam suatu organisasi. Adanya sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi dan segala aktifitas manajerialnya akan berjalan dengan relatif lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan-pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai.

Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi (Primananda, 2014:20). Penilaian hasil kinerja dalam sebuah organisasi juga ditentukan oleh banyak variabel yang menjadi bahan kajian riset ini, diantaranya: motivasi kerja, budaya organisasi serta

lingkungan kerja. Meskipun tidak dipungkiri masih terdapat banyak variabel lain dalam mampu berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Pegawai-pegawai dengan motivasi yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam organisasi dan ketaatan kepada kewajiban. Motivasi merupakan sarana sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Kasmir (2016:190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik

Selain motivasi kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Robbins (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi.

Menurut Schein dalam Kusdi (2011) mengemukakan bahwa gagasan dasar yang terkandung dalam hampir semua definisi kultur organisasi adalah adanya “sesuatu” yang dimiliki atau dijadikan pegangan bersama oleh anggota-anggotanya (*shared or held in common*). Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota.

Lingkungan kerja pegawai juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik (Sedarmayanti, 2010). Dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara hasil dalam beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, sumber daya manusia perlu diperhatikan agar dapat bekerja secara efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Berdasarkan Uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen?
4. Apakah motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen

2. KAJIAN PUSTAKA

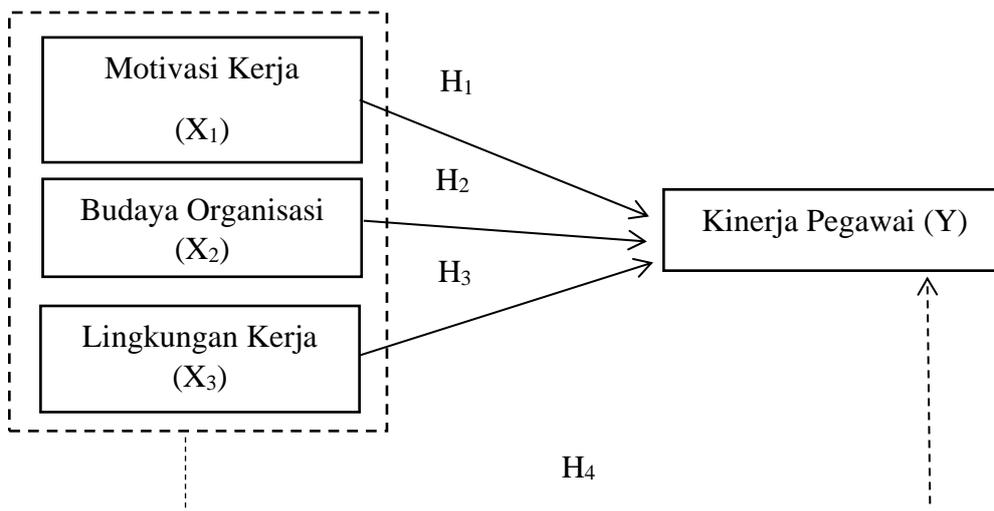
Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo,2007:70)

Menurut Uno (2006:33), berasal dari kata motif yang dapat diartikan tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam satu perilaku

Stoner et al (2002:187) menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Menurut Sedarmayati (2010:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiranteoritis seperti gambar di bawah ini :



Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut :

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen

H₄: Motivasi kerja, budaya organisasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen sebanyak 40 orang

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil harus benar-benar mewakili populasi (Sugiyono, 2010:116). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling*.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dapat menggunakan rumus teori Roscoe. Teori Roscoe mengatakan bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (kolerasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2010:130). Jadi karena penelitian ini terdiri dari 4 variabel, maka jumlah sampelnya adalah $4 \times 10 = 40$ Responden.

3.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diubah menjadi angka (scoring).

b. Sumber data

Data Primer adalah data yang di peroleh dari responden melalui kuisisioner, kelompok fokus dan panel atau juga data hasil wawancara penelitian dengan narasumber (Sujarweni, 2014 :73).

3.3 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Sugiyono (2018) mengatakan uji validitas merupakan suatu ukuran untuk menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Penguji validitas penelitian ini dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total. Suatu butiran dikatakan valid apabila besarnya koefisien korelasi butir dengan skor total yang lebih besar dari rtabel pada taraf signifikan 5% (0,05).

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan satuan ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama (Sugiyono, 2018).

c. Method Successive Interval (MSI)

Sugiyono (2018) menjelaskan *Method Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data berskala ordinal menjadi skala interval. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner berskala ordinal sehingga tidak langsung dapat dianalisa dengan menggunakan metode regresi.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi pada variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal (Ghozali, 2018).

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2018).

f. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika nilai mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2018).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,649	0,3044	Valid
2	0,641	0,3044	Valid
3	0,478	0,3044	Valid
4	0,717	0,3044	Valid
5	0,639	0,3044	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS for windows 21.00

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,823	0,3044	Valid
2	0,747	0,3044	Valid
3	0,858	0,3044	Valid
4	0,755	0,3044	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS for windows 21.00

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,737	0,3044	Valid
2	0,688	0,3044	Valid
3	0,830	0,3044	Valid
4	0,609	0,3044	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS for windows 21.00

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,765	0,3044	Valid
2	0,405	0,3044	Valid
3	0,671	0,3044	Valid
4	0,775	0,3044	Valid
5	0,722	0,3044	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS for windows 21.00

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas

No Item	Variabel	Reliabilitas	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja	0,613	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,803	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,679	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,705	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS for windows versi 21.00

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

Data	Signifikan	Keterangan
Model Regresi	0,200	Normal

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS for windows versi 21.00

Tabel 4.8 Hasil Uji Glejser

Variabel Independen	Sig.	Kesimpulan
Motivasi (X2)	0,993	Tidak ada Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0,708	Tidak ada Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,740	Tidak ada Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS for windows versi 21.00

Tabel 4.9 Ringkasan Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independent	Konstanta	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Signifikan
Motivasi Kerja		-580	-2,874	007
Budaya Organisasi	10,327	556	2,725	010
Lingkungan Kerja		570	4.427	000

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS for windows versi 21.00

Tabel 4.10 Ringkasan Uji Hipotesis

Variabel Independent	Konstanta	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Signifikan
Motivasi Kerja		-580	-2,874	007
Budaya Organisasi	10,327	556	2,725	010
Lingkungan Kerja		570	4.427	000

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS for windows versi 21.00

Tabel 4.11 Ringkasan Uji F

Variabel X terhadap Y	F _{hitung}	Signifikan	Keterangan
Motivasi Kerja			
Budaya Organisasi	8.934	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja			

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS for windows versi 21.00

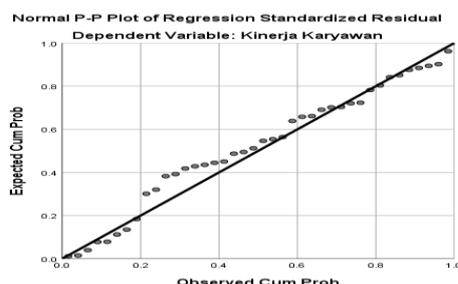
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Variabel X terhadap Y	Adjusted R ²	Keterangan
Motivasi Kerja		
Budaya Organisasi	0,379	0,427
Lingkungan Kerja		

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS for windows versi 21.00

4.1 Gambar

Gambar 4.1 Hasil Uji *Scatterplot*



Sumber : Hasil pengolahan data *SPSS for windows versi 21.00*

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen

Berdasarkan hasil Uji t diketahui $t_{hitung} = -2.874$ dengan $t_{tabel} (n-k-1)$ yaitu $40-3-1=36$ pada taraf signifikan 5% sebesar 2,028 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$, serta $sig. = 0,07$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak berpengaruh karena salah satu dari psikologi, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri tidak dipenuhi di Lazismu Kabupaten Kebumen sehingga **ditolak** (H_0 diterima dan H_a ditolak).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Uno (2006:33) bahwa untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Motivasi menggerakkan manusia untuk bertingkah laku didalam perbuatannya untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyowati Subroto (2018) dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rita Hayati (2020) dengan judul pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMA 1 Sungai Rotan menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen

Berdasarkan hasil Uji t diketahui $t_{hitung} = 2.725$ dengan $t_{tabel} (n-k-1)$ yaitu $40-3-1=36$ pada taraf signifikan 5% sebesar 2,028 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta $sig. = 0,010$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Lazismu Kabupaten Kebumen **diterima** (H_0 ditolak dan H_a diterima).

Hasil penelitian ini semakin memperkuat teori yang dikemukakan oleh Nelson dan Quick (1997:223) yang menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi merupakan identitas dan menambah keterikatan organisasi, mekanisme control atas perilaku budaya yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fachreza Said Musnandi M Shabri Abd Majid (2018) dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan dampaknya pada kinerja bank Aceh Syariah di kota Banda Aceh dan sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan Jufrizen Khairani Nurul Rahmadani (2019) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen

Berdasarkan hasil Uji t diketahui $t_{hitung} = 4,427$ dengan $t_{tabel} (n-k-1)$ yaitu $40-3-1=36$ pada taraf signifikan 5% sebesar 2,028 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta $sig. = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini semakin memperkuat teori yang ditemukan oleh Supardi dalam Subroto, 2005:64 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan social dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan rasa aman serta nyaman dan memungkinkan pegawai dapat bekerja secara optimal.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dan sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihaloho, Hotline Siregar (2019) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Super Setia Sagita Medan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai F_{hitung} sebesar 8,934 dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5% sebesar 2,87 dengan nilai signifikan 0,000, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel} (8,934 > 2,87)$ dan $sig = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Motivasi Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Lazismu Kabupaten Kebumen.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

- Variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Lazismu Kabupaten Kebumen
- Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Lazismu Kabupaten Kebumen

- c. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Lazismu Kabupaten Kebumen
- d. Variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Lazismu Kabupaten Kebumen.

5.2 SARAN

1. Bagi Lazismu Kabupaten Kebumen
 - a. Mengenai Motivasi Kerja di Lazismu Kabupaten Kebumen hendaknya senantiasa lebih memperhatikan kebutuhan pegawai, bukan hanya insentif tetapi mengenai kebutuhan dasar lainnya
 - b. Tetap mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif agar pegawai dapat bekerja dengan baik,
2. Bagi Peneliti Mendatang
 - a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Untuk penelitian yang mendatang diharapkan untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai seperti Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja.
 - b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah sampel penelitian untuk mendapatkan hasil yang variatif dan memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai Kinerja Pegawai.
 - c. Penelitian ini dilakukan di Lazismu Kabupaten Kebumen, dalam penelitian mendatang dapat dilakukan di Lazismu di Kabupaten yang lain dengan menggunakan variabel yang sama untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja Pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan di Lazismu Kabupaten Kebumen hanya terbatas variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga perlu diteliti faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada penelitian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong dan Baron. *Perfect Management*. London: Institut of Personan and Development: London, 1998.
- As'ad, 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- B uno, Hamzah. 2006. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Clark, H.H dan E.V Clark. 1997. *Psychology and Languange*. London: Harcourt Brace.
- Davis, B, Gordon .1991. *Sistem informasi manajemen*. Jakarta : PT Pustaka. Binaman Pressindo
- Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampakna Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Vol. 2 No.1.
- Gibson, I. D. 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga
- Hamalik, Oemar. 2003. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herskowitz, Melville. 2012:97. *Budaya Organisasi*. Cetakan kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Jufrizen, Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *Jmd: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara* Vol. 3(1):66–79
- Kartono, Katini. 1991. *Menyiapkan Dan Memandu Karir*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi : Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mckenna, Eugene. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Terj. Toto Budi Susanto. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Natasya Primananda. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Da Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan)*. [Skripsi] :Semarang
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Edisi ke 1*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Nelson, D.L., and J.C., Quick. 2006. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, United States of America: Thompson South Western
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Pinder, C.C. 1998. *Work Motivation: They , Issues and Application ininois*. Scoff, Foresmen and Company.
- Prawirosentono, Suyadi. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins, Stephen P & Judges, Timothy A. 2010. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar. Maju, Bandung.
- Stoner, James A. F. 2002. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah*. Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukardi. 2016. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.

